



Minima ingénieurs et cadres 2018

Paris, le 07 septembre 2018

Lors de la première réunion de négociation en janvier dernier, la CGT avait proposé une augmentation des minima ingénieurs/cadres de 4% ainsi qu'un rattrapage de 10% étalé sur trois années au titre d'une nécessaire compensation de la perte de pouvoir d'achat subie ces dernières années. Outre cette raison, notre revendication répond à ses objectifs évidents :

- Attirer de nouveaux salariés qualifiés dans la métallurgie. Cela aiderait à pallier aux problèmes d'attractivité que rencontre notre industrie dans son ensemble.
- Développer une industrie innovante et pérenne ce qui nécessite de travailler à la stabilisation des « talents » dans les entreprises de la Métallurgie. Cela se construira nécessairement autour de la reconnaissance des qualifications avec un minimum de niveau salarial et d'évolution de carrière.

Considérant insuffisante la proposition (+1.2 % soit 403,00 € bruts annuels ou 33.58 € bruts mensuel pour un salarié au forfait jour coefficient 100), la CGT Métallurgie, après consultation de ses syndicats, a décidé de ne pas apposer sa signature à l'accord conclu en juillet dernier.

Depuis le mois de janvier, les indicateurs pris en compte pour la construction de nos revendications, mais aussi pour vos propositions, ont fortement évolué. Selon l'Insee, sur un an, les prix à la consommation augmenteraient de +2,3 % en août 2018 comme en juillet.

De fait la clause de revoyure tombe à point nommé. C'est pour vous l'occasion de sortir de « votre zone de confort » en envoyant un message fort sur la valeur du travail qualifié, notamment par une augmentation conséquente des salaires minimaux.

Pour innover, garantir la maîtrise des nouveaux outils, accompagner le développement numérique dans notre branche, attirer et fidéliser les ingénieurs et cadres, une mesure corrective significative nous semble nécessaire.

La capacité des entreprises de la métallurgie à recruter pour compenser les nombreux départs en retraite des années à venir et garantir le transfert des savoirs et savoir-faire de haut niveau est un challenge qu'il nous faut réussir. A nos yeux ce mouvement générationnel important devrait garantir un développement innovant de notre industrie et pour cela nous devons prendre en compte les attentes des salariés.

Actuellement, un fort décalage persiste entre les réalités vécues par les salariés et les discours des directions des entreprises.

Dans une récente enquête internationale, l'étude concernant la France fait ressortir trois raisons principales pour lesquelles les salariés quittent leur emploi sont : le niveau de rémunération, le manque de perspective de développement ou d'évolution et le management.

Sachant que la rémunération, le sens du travail, la sécurité de l'emploi et l'ambiance au travail sont les principaux critères de choix lorsque ces derniers décident de changer d'entreprise.

Doit-on aujourd'hui se satisfaire d'une situation où des salariés qualifiés et diplômés trouveraient leur bonheur dans d'autres industries, voir d'autres pays, puisque même motivés par des secteurs d'activités techniques qui les passionnent, ils préfèrent s'en détourner au motif d'un intérêt et d'une rémunération supérieur ?

Comment demander à un IC de mettre à disposition sa force de travail, sa passion, ses savoirs et savoir-faire sans lui donner les perspectives d'épanouissement qui lui sont dues ?

C'est pourquoi nous réitérons notre demande initiale, c'est-à-dire 4% pour l'année 2018 ainsi qu'un rattrapage de 10% étalé sur trois ans.